



Sastamalan Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2024-2027



Sisällysluettelo

Alkusanat	3
1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	4
Kansallisuus ja muut yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit.....	4
Palaute- ja kurssitoivekanavat	4
Opintomaksut	4
Ikä	5
Asuinpaikka	5
Verkkoluennot ja -kurssit	5
Monipuolinen tarjonta	5
Hanketyö	5
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	6
Verkkopalvelujen saavutettavuus	6
Selkokieli.....	6
Erytisryhmille suunnatun tarjonnan laajentaminen.....	6
Opiskelijoiden osallisuus	6
Strateginen kohderyhmien valinta	6
Hanketyö.....	6
2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Sastamalan Opistossa.....	7
Sukupuoli ja ikä	7
Kansallisuus ja kielitaito.....	7
Yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit	7
Palkkaus.....	7
Opettajien rekrytointi.....	7
Yhteistyö työterveyden kanssa	8
Opetus- ja hallintohenkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.....	8
Perehdytys.....	8
Urakehitys.....	8
Työolot	8
Kokouskäytännöt	8
Osaamisen kehittäminen.....	8
Työsuhde-edut	9
Työhyvinvoinnin kehittäminen	9



Avoimen toimintakulttuurin ja jaetun johtajuuden vahvistaminen	9
Koulutustarpeiden kartoitus.....	9
Resurssien tasavertainen kohdentaminen.....	9
3 Lakiperusta	10
Tasa-arvosuunnitelma	10
Yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta.....	11



Alkusanat

Sastamalan Opisto on oppilaitos, jonka lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Sastamalan Opiston toimintaa ohjaavat 4y:n arvot: **yhdenvertaisuus, yksilöllisyys, yhteisöllisyys, yhteisvastuu**. Kaikki opiskelijat ovat keskenään tasa-arvoisia. Kaikenlainen syrjintä, kiusaaminen ja häirintä on ehdottomasti kielletty. Arvot, ohjeet ja toiminnan säännöt on esitelty opiston verkkosivulla www.sastamalanopisto.fi.

Sastamalan Opistossa otetaan huomioon ihmisten erilaiset toiveet, tarpeet ja näkemykset, sekä oppimisessa, että asiointissa. Opistoon ovat tervetulleita kaikki asuinkuntaan, kansalaisuuteen, koulutus- ja tulotasoon tai vakaumukseen katsomatta. Tapahtumat ja luennot ovat kaikille avoimia tilaisuuksia.

Sastamalan Opisto tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta (8.8.1986/609) sekä yhdenvertaisuuslakiin (30.12.2014/1325). Laki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman 1–3 vuoden välein. Oppilaitoksella on myös velvoite kartoittaa yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden lisäämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan laatia erillisinä, yhdistää toisiinsa tai sisällyttää muihin työpaikalla tehtäviin suunnitelmiin. Suunnitelmista on tiedotettava henkilöstöä ja tarjottava sekä henkilöstölle että opiskelijoille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelmien sisältöön.

Sastamalan Opiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä käsitellään tässä suunnitelmassa kolmessa osassa:

1. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
2. Opetus- ja hallintohenkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta



1 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Opiskelijat tulee osallistaa mukaan, jotta suunnitelma on lainvoimainen ja opiskelijoita on kuultu lain mukaisesti.

Sastamalan Opistossa opiskelijoiden osallistaminen on toteutettu otannalla kaikkien ainealueiden kurssien opiskelijoista lukukauden päättyessä lähetettävällä kurssipalautekyselyllä, joka sisältää osion tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on julkisesti nähtävillä ja luettavissa verkkosivuilla ja siitä voi halutessaan milloin tahansa lähettää kommentteja tai palautetta opiston henkilökunnalle.

Kansallisuus ja muut yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit

Opiskelijoiden kansallisuutta ei kysytä eikä rekisteröidä. Opiskelijoilta ei kysytä eikä rekisteröidä myöskään uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita, seksuaalista suuntautumista eikä terveydentilaa. Opiskelijoiden äidinkieli kysytään ja rekisteröidään vain Opetushallituksen ja Tilastokeskuksen tiedonkeruuta varten.

Palaute- ja kurssitoivekanavat

Opiskelijat voivat ottaa yhteyttä opiston toimistoon ja hallintohenkilöstöön halutessaan antaa palautetta opiston toiminnasta tai yksittäisistä kursseista. Palautteenanto on mahdollista myös anonymisti, sähköisen lomakkeen välityksellä. Kurssitoiveita voi esittää suoraan opiston henkilökunnalle tai jättää toiveensa nimettömänä verkossa olevalle kurssitoiveseinälle. Palautteenantoväyliä kehitetään jatkuvasti ja opiskelijoita kannustetaan osallistumaan kurssitarjonnan suunnitteluun esittämällä kurssitoiveita. Sastamalan Opisto on pilotoinut lukuvuonna 2023-2024 kurssipalautekyselyä.

Opintomaksut

Valtion ja kuntien rahoitusosuus (n. 68 %) mahdollistaa kustannustasoon nähden kohtuulliset kurssimaksut. Kurssitarjonta hinnoitellaan yhtenevin periaattein tuntimäärään perustuen. Maksujen perusteet ja hintaluokat on hyväksytty Sastamalan kaupungin sivistyslautakunnassa. Maksualennuksiin oikeutetuista kohderyhmistä tiedotetaan selkeästi verkkosivuilla. Sastamalan Opistossa kausimaksuna toimivan aktiivimaksun normaali hinta on 90 € lukukaudessa. Työttömät työnhakijat ja pienituloiset eläkeläiset saavat aktiivimaksun 15 € hintaan. Aktiivimaksulla voi osallistua rajattomalle määrälle opiston vapaan sivistystyön kursseja. Myös vähävaraisten ja pienituloisten perheiden alle 18-vuotiaat lapset saavat aktiivimaksun 15 euron hintaan, kun normaalihintainen lasten ja nuorten aktiivimaksu on 42 € lukukaudessa. Opisto järjestää säännöllisesti myös maksutonta opinto- ja kulttuuritarjontaa (mm. luennot, konsertit, näyttelyt) kaikissa kaupunginosissa.



Ikä

Valtaosa kurssitarjonnasta on avointa kaikenikäisille opiskelijoille. Osallistujien ikää rajataan osassa kursseista pedagogisiin ja työturvallisuuteen pohjautuvien perusteiden. Sastamalan Opisto tarjoaa lukuisia kursseja myös lapsille ja nuorille aina taaperokäisistä lähtien. Valittavissa on myös taiteen perusopetusta, joka on vapaa-ajalla annettavaa, ikätasolle sopivaa ja ammattilaisten opettamaa taidekasvatusta.

Asuinpaikka

Sastamalan Opiston päätehtävänä on tarjota opiskelu- ja harrastusmahdollisuuksia kaikille Sastamalan asukkaille asuinpaikasta riippumatta. Opetusta järjestetään 90 toimipisteessä eri puolilla Sastamalaa, joka kaupunginosassa (ennen kuntaliitosta itsenäiset kunnat). Kansalaisopiston opetustarjonta on kuitenkin avointa kaikille asuinpaikkakunnasta riippumatta. Osalle Sastamalan Opiston kursseista voi osallistua verkon välityksellä ulkomaita myöten.

Verkkoluennot ja -kurssit

Luentoja, kursseja ja konsertteja tarjotaan opiskelijoille myös verkon kautta, mikä lisää saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta opiskelijan asuinpaikasta, liikuntakyvystä ja perhetilanteesta riippumatta.

Monipuolinen tarjonta

Tarjoamme kaikille mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Opisto on sitoutunut aiheiltaan monipuolisen kurssitarjonnan ylläpitämiseen ja kaikenikäisten osallistujien huomioimiseen kurssitarjonnassa. Kurssitarjonnassa voidaan ylläpitää harkinnan mukaan myös harvinaisia kurssiaiheita sivistyksellisen tasa-arvon edistämiseksi ja paikallisen kulttuuriperinnön vahvistamiseksi. Sastamalan Opisto järjestää kursseja myös vanhusten ja vammaisten hoitokodeissa ja asumisyksiköissä. Osa kursseista on suunnattu liikuntarajoitteisille ja kehitysvammaisille.

Hanketyö

Sastamalan Opisto on aktiivisesti mukana kansallisessa ja kansainvälisessä hanketyössä ja keskittyy mm. hyvien käytäntöjen vaihtamiseen. Hanketyön avulla opisto voi kehittää uusia ja innovatiivisia toimintatapoja, sekä lisätä alueellista ja kansainvälistä yhteistyötä. Opisto kehittää aikuiskoulutuksen laatua ja osaamista kansainvälisissä Erasmus+ -hankkeissa. Opisto pyrkii hankerahoituksella toteutettavilla toiminnoilla muun kehitystyön ohessa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Erasmus+ -akkreditointituella vuosien 2020-2027 aikana mahdollistetaan päätoimisen henkilökunnan, tuntiopettajien ja aikuisopiskelijoiden opintomatkat ulkomailla. Kohderyhmänä osassa opiskelijaliikkuvuuksista ovat henkilöt, joilla on psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja tai



taloudellisen tilanteensa takia muita vaikeampi päästä kansainvälistymään ja matkustamaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Verkkopalvelujen saavutettavuus

Tavoitteena on, että opiston käyttämät verkkopalvelut ovat jatkossa sekä tekniseltä toteutukseltaan että sisällöltään kaikille käyttäjille nykyistä toimivammat ja käytettävämmät. Verkkopalvelujen käyttöön tarjotaan erilaisia digitaitokursseja. Tuntiopettajille tarjotaan opastusta Zoomin käyttöön.

Selkeä kieli

Opiston kaikessa viestinnässä pyritään selkeyteen. Henkilökuntaa kannustetaan selkokielen tai vähintään hyvän ja selkeän yleiskielen käyttämiseen kaikessa asiakasviestinnässä.

Erityisryhmille suunnatun tarjonnan laajentaminen

Vahvistetaan kumppanuuksia erityisryhmien kanssa toimivien tahojen kanssa (työllisyyspalvelut, sosiaalitoimi, vammais- ja vanhuspalvelut, seurat ja yhdistykset) ja monipuolistetaan kurssitarjontaa, joka huomioi erityisryhmien ja opiston tavanomaisen toiminnan ulkopuolelle jäävien ryhmien tarpeet.

Opiskelijoiden osallisuus

Kehitetään uusia tapoja kuulla opiskelijoiden ääntä. Kehitetään asiakaskyselymenetelmiä, kerätään kurssitoiveita ja -palautetta. Opiskelijoilla on mahdollisuus antaa palautetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista sekä opiston kurssitarjonnasta opiston henkilökunnalle.

Strateginen kohderyhmien valinta

Huomioidaan eri ainealueiden tarjonnasta kiinnostuneet – niin aivoterveyttä ylläpitävistä teoriakursseista fyysiseen liikuntaan kuin kansainvälistymishaluiset opiskelijat. Opiston kohderyhmään kuuluvat myös lapset ja nuoret, joille opisto tarjoaa esimerkiksi taiteen perusopetusta. Koulutustarjontaa kehitetään vastaamaan myös aliedustettujen kohderyhmien (mm. miehet, nuoret) tarpeita ja kehitetään kohdennettua markkinointia.

Hanketyö

Kaiken aikuiskoulutuksen kehitys- ja innovaatiotyön lisäksi haetaan hankkeita, jotka mm. edistävät aikuiskoulutuksen saavutettavuutta, sekä sivistyksellistä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja demokratiaa.



2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Sastamalan Opistossa

Kaupunki työnantajana laatii henkilöstöä koskevan suunnitelman. Velvoite on Sastamalan kaupungilla eli työnantajalla.

Opisto noudattaa omassa toiminnassaan ns. 4Y:n arvoja: yhdenvertaisuus, yksilöllisyys, yhteisöllisyys, yhteisvastuu.

Sukupuoli ja ikä

Opetushenkilöstöön kuuluu naisia ja miehiä eri ikäryhmistä. Rekrytoinnissa pyritään moninaiseen ikä- ja sukupuolirakenteeseen, mutta sukupuoli ja ikä eivät ole ratkaisevia rekrytointikriteerejä.

Kansallisuus ja kielitaito

Sastamalan Opiston hallintokieli ja pääasiallinen opetuskieli on suomi. Syntyperäisiä vieraiden kielten puhujia rekrytoidaan aktiivisesti erityisesti kielten opettajiksi. Painotetaan työtehtävän kannalta riittävää kielitaitoa.

Yhdenvertaisuuslain syrjimättömyyskriteerit

Opettajilta ei kysytä eikä heidän osaltaan rekisteröidä kansallisuutta, uskontoa, poliittista aktiivisuutta, perhesuhteita, seksuaalista suuntautumista. Vakinaiseen työ-/virkasuhteeseen tulevilta opettajilta pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanotettaessa.

Palkkaus

Opetushenkilöstön palkkaluokitukset määräytyvät virkaehtosopimusten (OVTES, KVTES) mukaisesti ja palkanmuodostus on esitelty opetushenkilöstölle Tuntiopettajan oppaassa, johon jokainen opettaja tutustuu perehdytyksen yhteydessä. Opisto noudattaa sekä tuntipalkoissa että kuukausipalkoissa palkkaperusteita, jotka ovat yhteneväiset eri sukupuolille ja väestöryhmille. Opetettavan alan tutkinto ja pedagoginen pätevyys oikeuttavat korkeampaan opetustuntipalkkaan. Muita sopimuspalkkoja käytetään rajatuissa erityistilanteissa (mm. luennoitsijat).

Opettajien rekrytointi

Vakinaisen henkilöstön rekrytoinnista vastaa johtava rehtori. Määräaikaisten tuntiopettajien rekrytointi on eri alojen suunnittelijoiden ja rehtorin vastuulla.



Yhteistyö työterveyden kanssa

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluiden käyttöoikeus on koko henkilöstöllä. Sairaanhoido koskee niitä henkilöitä, jotka saavat palkkaa Sastamalan kaupungilta ja viikoittainen työaika on vähintään 14 tuntia. Työterveyden palvelut tuottaa Sastamalan kaupungin valitsema palveluntuottaja, Terveystalo. Ongelmatilanteissa hyödynnetään työterveyden palveluja työterveysneuvottelujen järjestämisessä. Noudatetaan varhaisen puuttumisen periaatetta ja toimintaohjeita.

Opetus- ja hallintohenkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Perehdytys

Huolehditaan siitä, että opiston opetushenkilöstön perehdytys on ajantasaista ja riittävää. Henkilöstöä koskeva tieto on saatavilla. Johtamisessa korostuu tiedolla johtaminen. Vakihenkilökunnan sisäiseen käyttöön on koottu työn tueksi *Suunnittelijan käsikirja*. Tuntiopettajia varten on laadittu *Tuntiopettajan opas*.

Urakehitys

Opettajien tavoitteet ja toiveet pyritään huomioimaan opetuksen suunnittelussa. Aktiiviselta opetushenkilöstöltä pyydetään ehdotuksia uusiksi kurssiaiheiksi ja toteutustavoiksi kaksi kertaa vuodessa. Vakituinen opetushenkilöstö käy kehityskeskustelun esimiehen kanssa kerran vuodessa. Tehtävienjaosta ja uusista tehtävistä neuvotellaan yhteisesti päätoimisen henkilöstön kanssa rehtorin johdolla.

Työolot

Opetushenkilöstön toiveita kuullaan opetusajoista ja -tiloista sovittaessa. Kurssien suunnittelun yhteydessä opetushenkilöstö voi myös esittää toiveita opetusvälineistä ja materiaalihankinnoista. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan päätoimisen henkilöstön osalta joustavalla työajalla ja etätyömahdollisuuksilla.

Kokouskäytännöt

Kokouksissa jokainen henkilöstön jäsen voi osallistua opiston yhteisten asioiden hoitamiseen ja työtään koskevaan päätöksentekoon. Kokoukset järjestetään useimmiten hybridimuodossa.

Osaamisen kehittäminen

Opetushenkilöstöä rohkaistaan kehittämään osaamistaan ja osallistumaan täydennyskoulutuksiin: opisto järjestää koulutuksellisia tapahtumia itse ja opetushenkilöstö voi hakea rahallista tukea omaehtoiseen ulkoisen kouluttajan järjestämään koulutukseen.



Myös vuosina 2020-2027 toteutettava Erasmus+ -akkreditointi tarjoaa lisäresurssin päätoimisen henkilöstön ja tuntiopettajien täydennyskouluttamiseen ja osaamisen kehittämiseen ulkomailla.

Työsuhde-edut

Jokaisella opettajalla on mahdollisuus osallistua maksutta vähintään yhdelle opiston järjestämälle kurssille lukukausittain. Päätoimista henkilöstöä koskevat Sastamalan kaupungin henkilöstöedut.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Hyödynnetään Sastamalan kaupungin työhyvinvointikoordinaattorin palveluita. Sastamalan kaupungissa tehdään säännölliset henkilöstökyselyt ja kehitetään työhyvinvointia tukevaa kyselytulosten perusteella.

Avoimen toimintakulttuurin ja jaetun johtajuuden vahvistaminen

Henkilöstön mielipiteitä kuullaan päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi. Edistetään jaetun johtajuuden toimintakulttuuria, jossa johtamistehtävät jaetaan osiin ja niitä delegoidaan useille henkilöille. Kaikki ovat osaltaan vastuussa siitä, miten työyhteisö toimii.

Koulutustarpeiden kartoitus

Selvitetään henkilöstön koulutustarpeet, esimerkiksi esteettömien ja digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämisessä, vastuullisuudessa ja muissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävässä teemoissa. Kannustetaan henkilöstöä osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen osallistumiseen.

Resurssien tasavertainen kohdentaminen

Käydään avointa keskustelua sekä hallinnon kesken että opettajien kanssa siitä, millaiset valinnat opetuksen ja tapahtumien toteutuksessa kuluttavat erityisen paljon työaikaa ja muita resursseja, ja tehdään valintoja entistä tietoisemmin. Pyritään pitkäjänteiseen suunnitteluun ja eri aineryhmien tasapuoliseen kohteluun.



3 Lakiperusta

Sastamalan Opistolla on koulutuksen järjestäjänä velvoite laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sastamalan kaupungilla työnantajana on laadittuna koko kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma sisältää:

- Selvitys tasa-arvo tilanteesta
- Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- Arviointi toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvon edistämiskohteita henkilöstön osalta ovat etenkin:

- tehtäviin hakeutuminen
- niihin sijoittuminen ja uralla eteneminen
- työehdot, etenkin palkkaus
- työolot
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin
- opetuksen järjestämiseen
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen

Työnantajan tulee välttää sekä välitön syrjintä että välillinen syrjintä (näennäisesti neutraali asia vaikuttaa sukupuolta syrjivästi). Laki muistuttaa myös siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin, jos henkilö on vedonnut tasa-arvolaisissa tarkoitettuihin seikkoihin. Työnantajan menettely on syrjintää myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy toimiin saatuaan tiedon seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on todistustaakka ja selvitysvelvollisuus, jos sen toimien epäillään rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi. Tasa-arvon toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.



Yhdenvertaisuussuunnitelman lakiperusta

Yhdenvertaisuuslain velvoitteet koskevat sekä oppilaitoksen henkilöstöä että opiskelijoita. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella:

- ikä
- alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri)
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto ja vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet (aviosääty)
- terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen)
- vammaisuus (vammaisuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista)
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä
- läheiseen kohdistuva syrjintä (henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia)

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (näennäisesti yhdenvertainen sääntö asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella). Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää. Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.